



**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Planificación estratégica y rendimiento laboral del personal de  
salud en un establecimiento I-4, Lima 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Ruiz Perez, Lesly Rosa (orcid.org/0000-0001-7434-5640)

**ASESORES:**

Mg. Becerra Castillo, Zoila Paola (orcid.org/0000-0001-9533-5150)

Dr. Guizado Oscoco, Felipe (orcid.org/0000-0003-3765-7391)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, BECERRA CASTILLO ZOILA PAOLA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Planificación estratégica y rendimiento laboral del personal de salud en un establecimiento I-4, Lima 2024", cuyo autor es RUIZ PEREZ LESLY ROSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 06 de Agosto del 2024

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>  | <b>Firma</b>   |
|---|--|
| ZOILA PAOLA BECERRA CASTILLO<br><b>DNI:</b> 40144875<br><b>ORCID:</b> 0000-0001-9533-5150 | Firmado electrónicamente<br>por: ZBECERRA el 13-08-<br>2024 11:37:12 |

Código documento Trilce: TRI - 0852080



**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, RUIZ PEREZ LESLY ROSA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Planificación estratégica y rendimiento laboral del personal de salud en un establecimiento I-4, Lima 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

| <b>Nombres y Apellidos</b>   | <b>Firma</b>  |
|--|---|
| LESLY ROSA RUIZ PEREZ<br><b>DNI:</b> 72854928<br><b>ORCID:</b> 0000-0001-7434-5640 | Firmado electrónicamente<br>por: LRUIZPE27 el 06-08-<br>2024 16:31:54 |

Código documento Trilce: TRI - 0852079

### **Dedicatoria**

A Dios, por permitir desarrollar este trabajo brindándome la sabiduría y fuerza para cada etapa, seguidamente a mi padre por ser mi soporte y alentarme a seguir a pesar de las trabas.

## **Agradecimiento**

Toda mi gratitud a la asesora de la universidad César Vallejo, quien ha sido mi guía, con sus enseñanzas.

Para todos los trabajadores y compañeros que participaron en este estudio.

## Índice de contenidos

|   |      |
|---|------|
| Carátula                                | i    |
| Declaratoria de Autenticidad del Asesor | ii   |
| Declaratoria de Originalidad del Autor  | iii  |
| Dedicatoria                             | iv   |
| Agradecimiento                          | v    |
| Índice de contenidos                    | vi   |
| Índice de tablas                        | vii  |
| Resumen                                 | viii |
| Abstract                                | ix   |
| <br>                                    |      |
| I. Introducción                         | 10   |
| II. Metodología                         | 20   |
| III. Resultados                         | 24   |
| IV. Discusión                           | 30   |
| V. Conclusiones                         | 35   |
| VI. Recomendaciones                     | 36   |
| <br>                                    |      |
| REFERENCIAS                             | 43   |
| ANEXOS                                  |      |

## Índice de tablas

|   |    |
|---|----|
| Tabla 3.  | 25 |
| <i>Prueba de normalidad para planificación estratégica y rendimiento laboral.</i> | 25 |
| Tabla 4   | 26 |
| <i>Vínculo entre la planificación estratégica y rendimiento laboral</i>           | 26 |
| Tabla 5   | 27 |
| <i>Vínculo entre planificación estratégica y la dimensión eficiencia</i>          | 27 |
| Tabla 6   | 28 |
| <i>Relación entre planificación estratégica y la dimensión eficacia</i>           | 28 |
| Tabla 7   | 29 |
| <i>Relación entre planificación estratégica y adaptabilidad</i>                   | 29 |

## Resumen

La presente investigación se llevó a cabo con la finalidad de delimitar la correlación entre la planificación estratégica y rendimiento laboral del personal de salud de un establecimiento I-4 Lima, 2024. Se trabajó en apoyo al tercer ODS para promover bienestar a través de un acceso a la salud sostenible. El tipo de estudio fue básico, con diseño no experimental, correlacional de corte transversal, población y muestra fue de 93 determinada por questionpro. Para el recojo de datos se usó un cuestionario para cada variable, validado a través de juicio de expertos y con un grado de confiabilidad aceptable según el alfa de Cronbach. Seguidamente los resultados obtenidos muestran que la planificación estratégica presenta un 90% lo considera con nivel alto y un 10% lo considera entre regular y bajo, del mismo modo para el rendimiento laboral tenemos que 80.8% consideran el rendimiento alto y 19.2% consideran entre medio y bajo rendimiento. Respecto a los resultados se concluye que entre la planificación estratégica y rendimiento laboral según la correlación de Spearman ( $\rho$ ) con valor de 0.867, y una significancia de .000 que infiere en una correlación positiva alta.

**Palabras clave:** Planificación estratégica, rendimiento laboral, eficiencia, eficacia



## Abstract

The present research was carried out with the purpose of delimiting the correlation between strategic planning and work performance of health personnel in an establishment I-4 Lima, 2024. Work was done in support of the third SDG to promote well-being through access to sustainable health. The type of study was basic, with a non-experimental, cross-sectional correlational design, population and sample was 93 determined by questionpro. To collect data, a questionnaire was used for each variable, validated through expert judgment and with an acceptable degree of reliability according to Cronbach's alpha. Next, the results obtained show that strategic planning is considered by 90% to be at a high level and 10% to be considered between regular and low, in the same way for work performance we have that 80.8% consider performance to be high and 19.2% consider it to be between medium. and poor performance. Regarding the results, it is concluded that between strategic planning and work performance according to the Spearman correlation ( $\rho$ ) with a value of 0.867, and a significance of .000 that infers a high positive correlation.

Keywords: Strategic planning, work performance, efficiency, effectiveness

## I. INTRODUCCIÓN

En contexto mundial tomamos de cita a la ONU (2022), que varios países han disfrazado su deficiente planificación estratégica, con mención al manejo de los servicios de salud, sin embargo, todo ello se puso al descubierto durante la pandemia. Como prototipo en Estados Unidos en los 2 años de pandemia ha dado una cifra en descenso de 115 500 trabajadores sanitarios, esto se puede determinar que también influyó en el rendimiento laboral, por el desgaste del personal sanitario que tenía que asistir por largos periodos, que muchas veces pasaban las 24 horas (Quiroz, 2020); por eso debe adaptarse una forma de estar en constante aprendizaje a través de una planificación estratégica, que logre adaptaciones rápidas frente a situación de emergencia, teniendo en cuenta métodos de prevención y promoción, que es más efectivo para evitar la propagación de la enfermedad y lograr proteger la salud de la pobladores y así se vería el rendimiento óptimo del personal sanitario (OMS, 2020).

A nivel Latino Americano las acciones de cada gobierno están dirigidas a la mejora persistente siguiendo el desarrollo sostenible en cada país; por eso desarrollan planificación estratégica como herramienta de gestión, delimitadas por políticas de Estado, dónde formulan y establecen objetivos priorizando el éxito de una organización. Pese a ello en las entidades sanitarias se observa que los planes estratégicos solo sirven con fines de conocimiento documentario; agregado a esto los directivos permanecen en un vaivén siendo una causa para que un plan estratégico no se ha aplicado como tal puesto que desconocen muchas veces los objetivos institucionales, lo que ha conllevado un rendimiento laboral ineficiente del personal de salud (Gavilán, 2018)

En el Perú, Hegel (2021), del CEPLAN órgano público desarrollado a través de reuniones intersectoriales desde el 2019, su principal objetivo es brindar bienestar a la ciudadanía a partir de metas establecidas dentro de entidades públicas y privadas que pretenden evaluar las estrategias. Donde se

aprobaron líneas que rigen la política pública, donde se pone como guía para estructuras de políticas nacionales que integren el planeamiento estratégico. Sin embargo, los obstáculos más grandes para cumplir una adecuada planeación estratégica es la falta de conocimiento y comunicación, por lo tanto, se da un inadecuado servicio al ciudadano (peruano, 2018).

Localmente tenemos deficiencias de insumos y recursos humanos para responder a la demanda poblacional, llegando así a sobrecarga de trabajo sobre el personal, generando estrés por ello necesita acciones administrativas que refuercen la capacidad resolutive, por lo tanto es necesario aplicar distintos herramientas de planificación estratégica como informar adecuadamente sobre los planes y objetivos para que estén identificados con ellos y así mejoren la institución; siguiendo así con la eficacia se va generar a partir de disposiciones y condiciones adecuadas brindadas por la institución; además tendríamos que tener una constante evaluación y así generar la eficiencia, finalmente alcanzando la calidad por eso se debe adoptar medidas que respondan garantizar prácticas adecuadas, que aporten a la mejora del rendimiento laboral, las cuales llevarán a la mejora de la productividad del recurso humano (OPS,2020).

A nivel local de acuerdo con las indagaciones brindadas por Ochoa (2019); deduce encontrar influencia de la administración de supervisión sobre la productividad del profesional. También, tenemos a Chacón (2022) resaltado que a más supervisión hay mejor calidad de servicio, sin embargo, cabe mencionar que ninguno verifica el rendimiento del personal sanitario.

En la organización actual, verificamos que el establecimiento de salud I-4 de Lima Norte es apreciable la carencia de la acción de planificación estratégica por motivo de los sucesivos cambios en la parte gerencial, el déficit de eficiencia y calidad gesta inquietud y suspicacia en los trabajadores. De esta manera, se ha constatado otros dilemas como la carga laboral, siendo así un factor negativo para el rendimiento adecuado del profesional sanitario, desencadenando cifras negativas en los indicadores. Este contexto me permite generar mi problema general ¿Cuál es la relación de la planificación estratégica y el rendimiento laboral del personal de salud en un establecimiento I-4, Lima 2024?, seguido de los específicos que son: ¿Qué relación existe en medio de la planificación estratégica y el elemento eficiencia del rendimiento laboral del personal en un

establecimiento I-4, Lima 2024?, ¿Qué vínculo existe entre la planificación estratégica y el elemento eficacia del rendimiento laboral del personal en un establecimiento I-4, Lima 2024?, ¿Qué vínculo existe entre la planificación estratégica y la dimensión adaptabilidad del rendimiento laboral del personal en un establecimiento I-4, Lima 2024?

Pero se debe destacar que los profesionales que trabajan en esta institución simbolizan la parte fundamental, puesto que, ofrecen sus servicios con cordialidad y eficacia. Siguiendo así con el análisis se aportaría al cuarto objetivo de desarrollo sostenible, que es la educación de calidad, en la línea de apoyar a la disminución de brechas y déficit en la parte educativa en el nivel sanitario, relacionada con las personas y sus derechos humanos, en este caso velando por los profesionales de salud de la organización con el gran objetivo de alcanzar el rendimiento óptimo, donde quien se beneficiara directamente serán los pacientes asistentes a la institución.

Con referencia a los objetivos tenemos, meta general: Delimitar el vínculo entre la planificación estratégica y el rendimiento laboral del personal de salud del establecimiento I-4 Lima 2024. También se plantea objetivos específicos determinar el vínculo existe entre la planificación estratégica y la dimensión eficiencia del rendimiento laboral del personal en un establecimiento I-4, Lima 2024, determinar el vínculo existe entre la planificación estratégica y la dimensión eficacia del rendimiento laboral del personal en un establecimiento I-4, Lima 2024, determinar el vínculo existe entre la planificación estratégica y la dimensión adaptabilidad del rendimiento laboral del personal en un establecimiento I-4, Lima 2024.

Respondiendo a los objetivos tenemos la siguiente hipótesis: existe vínculo positivo entre la planificación estratégica y el rendimiento laboral del personal de salud del establecimiento I-4 Lima, 2024. De acuerdo con lo esbozado se formula la inmediata hipótesis específica: existe relación afirmativa entre la planificación estratégica y la dimensión eficiencia del rendimiento laboral del personal sanitario del establecimiento I-4 Lima 2024. En seguida verificaremos que si existe vínculo positivo entre la planificación estratégica y la dimensión eficacia del rendimiento laboral del personal de salud del establecimiento I-4 Lima, 2024. para finalizar la planificación estratégica se

vinculan positivamente con la dimensión adaptabilidad del rendimiento laboral del personal de salud del establecimiento I-4 Lima, 2024.

la justificación teórica de esta pesquisa se ejecuta explorando y verificando teorías, conceptos y constructos científicos, para deliberar la influencia de la planificación estratégica sobre el rendimiento laboral del personal sanitario, concediendo informarse sobre sus dimensiones de la planificación estratégica cultura organizacional, políticas y desarrollo humano de cómo influyen en el rendimiento laboral y sus dimensiones. Por otro lado, también se justifica metodológicamente pues el estudio se desarrollará a través de pasos metodológicos para ello aplicará instrumentos de recolección de datos basado en herramientas auténticas y aprobados con juicio de expertos. Además, permitirá utilizar la respuesta de esta investigación para la realización de otros, aparte de ayudar en la mejora continua del desarrollo de cambio.

En caso de la justificación práctica se atribuye por que la investigación será un aporte para la gestión de quienes dirigen y tienen la responsabilidad de tomar decisiones en la institución como un elemento de consulta, estudio y apoyo con el objeto mejorar el rendimiento laboral y subir sus indicadores como establecimiento.

Los antecedentes internacionales tenemos a: Vélez (2022), con su estudio titulado supervisión y desempeño laboral del personal de salud de un hospital en Ecuador, estimo como objeto de estudio determinar el vínculo entre la supervisión y el desempeño laboral, fue un estudio de enfoque cuantitativo tipo básica, no experimental, transversal, descriptivo correlacional; considero una población de 80 profesionales de salud, el técnica que aplicó fue la encuesta mediante un instrumento qué fue el cuestionario, tuvo como efecto una correlación de Rho igual a 0,554 y para p menor a 0.000, concluyó que sí existe vínculo positivo entre la supervisión y el desempeño laboral del personal de sanitario.

Siguiendo en la misma línea encontramos a Yazlle (2019), con su investigación de título Gestión de talento humano y el rendimiento laboral en las farmacias Alvarado I y II de la ciudad de Orán-Salta (Argentina), tuvo como finalidad determinar la importancia en medio de la gestión de talento humano y

el rendimiento laboral; fue un estudio de tipo cuantitativa , descriptiva no practico, con muestra de 120 trabajadores, para recolectar datos se aplicó el cuestionario y encuesta, teniendo como respuesta una correspondencia positiva alta con un valor de  $p < 0.962$ .

Adicionamos el aporte de Calle (2020), en la tesis gestión del talento y el rendimiento de sus colaboradores, tuvo como objetivo delimitar la gestión del talento humano y rendimiento de sus diligentes de una empresa en Ecuador; estudio de tipo cuantitativa , nivel básico, enfoque transversal, diseño no experimental, con muestra de 206 colaboradores, instrumento de encuesta, llegando a concluir que la gerencia del talento influye significativamente sobre el rendimiento laboral, mostrado así que el 49.1% aprueban la existencia de una buena gestión de talento humano y el 49% de colaboradores confirman la existencia de buen rendimiento, a partir de ello se puede discernir tiene aporte en que se necesita una adecuada planificación para obtener un rendimiento adecuado.

Del mismo modo presentamos a Carrillo (2021), con la tesis del grado magíster en gestión pública, con denominación planificación estratégica y el nivel de deserción estudiantil, cuya intención fue examinar la conmovión de la planificación estratégica sobre el nivel de abandono estudiantil en la escuela politécnica, tiempo del 2019 al 2020; estudio de tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental, con una población de 259 de las cuales quedando como muestra 70 educandos, para reunir de datos se usó el cuestionario y encuesta, en base al resultado de la misma se obtuvo por resultado que si existe una correlación positiva del planeamiento estratégico con la deserción estudiantil.

Para finalizar tenemos una investigación realizada en Ecuador con Chicaiza (2022), con su estudio titulado planificación estratégica para la gerencia administrativa desarrollada dentro de una compañía de transporte, tuvo como finalidad analizar la planeación estratégica y la gestión administrativa, basada en teorías, su estudio fue de tipo básico con diseño no experimental, un nivel correlacional, hoy tuvo como población 48 trabajadores, la técnica empleada fue encuesta, el instrumento fue un cuestionario; hoy el estudio concluyó que sí se observaba la existencia de una correlación positiva entre la variable planeación estratégica y gestión administrativa.

Los estudios a continuación son los antecedentes nacionales empezando por el aporte de Ochoa (2019), identificar el impacto de la gestión de supervisión en la productividad en salud de la institución Hospitalaria María Auxiliadora – Villa María del Triunfo, se aplicó una investigación básica, con nivel descriptivo correlacional causal, con un diseño no experimental transversal, basada con una muestra de 108 profesionales como muestra, a quienes se les aplicó una encuesta, resultando con un puntaje de 0,865 para Gestión de supervisión y 0,831 para productividad laboral, la conclusión demuestra que si existe incidencia de la gestión de supervisión en la productividad laboral.

Continuando tenemos a Ramos (2022), en la tesis, Planificación estratégica y gestión administrativa durante la pandemia por COVID – 19, quien tuvo como objetivo determinar la conexión entre la planificación estratégica y gestión administrativa, estudio de tipo básico con enfoque cuantitativo a nivel descriptivo, método correlacional y diseño no experimental, tuvo como muestra 80 participantes, para quienes uso como instrumento para reunir los datos la encuesta y como instrumento el cuestionario, obtuvo como resultado el grado de correlación de 0.725 con significancia de 0.004; concluyendo la existe relación entre planificación estratégica y gestión administrativa.

En la misma situación también se presenta a Uriarte (2023), con la finalidad de formular estrategias gerenciales orientadas a mejora el entorno organizacional en el servicio de rayos X en Chiclayo, aplicó la metodología de numero con un esbozo descriptivo no experimental, basada en una muestra de 26 profesional sanitario quienes laboran en quienes se aplicó una encuesta, encontrando por resultado que las estrategias gerenciales se encontraban en un nivel regular (60%) y en caso del clima organizacional (46.2%) de tal manera que se concluyó que la propuesta es excelente por contar con una coherencia y consistencia óptima, además que según los expertos estas pueden ser implementados.

Adicionalmente tenemos a Sanchez (2023), con estudio titulado: Planificación estratégica y calidad de servicio a los usuarios de un policlínico en el distrito de Ventanilla, tuvo como propósito establecer la relación entre la planificación estratégica y la calidad de servicio a los usuarios; estudio de tipo básico, con nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y

con una muestra de 261 intervenidos usando como instrumento la encuesta y cuestionario, llegando a la conclusión que existe vínculo directo y significativo en medio de las dos variables mencionadas, a partir de ello podemos asegurar que esta investigación le brinda soporte a la investigación en su primera variable.

Para finalizar tenemos a Porras (2023), con el propósito de demarcar el vínculo entre la conducción Administrativa en el rendimiento laboral del personal de un Centro de Salud Andahuaylas, usó el método básico cuantitativo, diseño correlacional no experimental, estudio a una muestra de 76 profesionales sanitarios, al culminar tuvo como resultado que p-valor calculado es 0,01 significativo, dando a entender que la conducción administrativa tiene un vínculo significativo con el rendimiento laboral.

De acuerdo con (Gonzales, et.al 2019) en su libro de título Gerencia estratégica, visualiza a la planeación estratégica como una herramienta imprescindible para orientar una organización hacia sus fines previstos, considerando las influencias de su entorno. En su apoyo tenemos a Drucker P. (1993) que propone a la planificación estratégica como un conjunto de conocimientos en relación con el futuro, que implica tomar decisiones en el presente arriesgando los resultados esperados, pero con la finalidad de mejorar esos resultados.

Siguiendo con Levy (1981), expresa que una conducta de planificación estratégica interactúa con el entorno que está en constante cambio, mediante el cual se llega a la finalidad óptima a través de decisiones adecuadas. Comprendiendo entonces al planteamiento estratégico como a un facilitador frente a dificultades futuras, pero eso no quiere decir que no se tomen en cuenta las variantes constantes, por ello requiere de rehacer cambios y revisiones, según situaciones de cambio. Además, Lama (2009), agrega al planeamiento estratégico como una herramienta que contribuye para obtener la meta de una entidad de forma idónea, acatando variables y cursos de acción.

Semejante a lo mencionado se afirma que la planificación estratégica es captada por las organizaciones, como conjeturas exitosas tanto en organizaciones públicas y privadas, estimando resultados positivos frente al rendimiento organizacional, sin embargo, cabe resaltar que la planificación



estratégica ha sido apreciada como muy racional, frente a antecedentes donde mencionan que la planificación estratégica posee resultante positivo y relevante en el rendimiento laboral. (Bert & Walker, 2019)

También en CEPLAN 2030, (2022), se sintetizó la planificación estratégica como un sistema de mando íntegro dentro de un ente o institución, el cual construye estrategias para mejores decisiones, los cuales tienen objetivos que se cumplen de acuerdo con el monitoreo constante de la PE, dados por las líneas políticas guiadas. (p.62), siempre la base será el plan anual de operaciones.

Pero de acuerdo con Chiavenato (2017), concuerda que el planeamiento estratégico es un modo sistémico e integral en su forma universal. Lo imprescindible es que la vigilancia estratégica debe ser transversal, basada en un monitoreo constante. (p.15), en el contexto sanitario cada acción debería contar con un permanente monitoreo con la finalidad de alcanzar el objetivo. Los encargados de la red de salud Lima Norte tendrían que demandar más esta metodología.

La determinación de los indicadores por desempeño de la planificación estratégica dadas por el Ministerio de Salud (2017), mencionan a los siguientes como los más imprescindibles: lo cultural de una organización, esta dimensión permite medir su misión y visión en cada organización, sustentado por Chiavenato (2017), recalca que lo más importante es la gestión de presupuesto concentrado en alcanzar los objetivos, generar producción y servicios. También tenemos a las líneas políticas, analizada por Robbins(2004), determina que hay una relación interna entre las políticas de la organización y la meta en desarrollo, pero que esta depende del desenvolvimiento del personal.(p.59); para fortalecer la opinión Chiavenato(2017), menciona que la organización es independiente pero dentro de ella interactúan elementos que vuelven complejo cada que esta se amplía, viendo como cuando dentro de un establecimiento que cuanto más participan en la organización se vuelve más complejo.

Siguiendo tenemos el desarrollo humano, estudiada por Chiavenato (2017), quien ve al determinante mencionado como una manera de maximizar el uso de provisiones y personal para generar productos y/o servicios de calidad. esto busca establecer procesos claros y necesarios a través de un manual que

no permita errores, por tanto, se debe capacitar y monitorear cada procedimiento, llevando a la eficiencia como un asociado estratégico quien también evalúa a la persona en sí, guiando su conducta y comportamiento. Para finalizar tenemos a la Calidad, interpretada por Mintzberg (1998), como un valor adicional al producto o servicio para el cliente que necesita de un grado de satisfacción para cada elemento. (p.65), agregar que hoy en día existen las certificaciones de calidad a nivel procesal y organizacional y gracias a la tecnología y globalización se pueden verificar, esta fue planteada en Japón que se potencializa gracias a su disciplina y su calidad, donde el tiempo es un elemento principal.

Pasamos a la segunda variable que es el rendimiento laboral se ha tomado en cuenta la propuesta dada por Chiavenato (2009), quien lo define como una conducta del laboratorio, mediante el cual alcanzaría sus objetivos desarrollando destrezas y habilidades aprendidas. Describiendo al rendimiento como un trabajo individualizado con impulsos de desarrollo con mira al éxito dentro de una organización donde la motivación primordial puede ser a través de la supervisión, mediante el cual el personal se deje guiar. También tenemos a Motowidlo (2003), quien lo plantea como meta final que espera una organización del individuo trabajador en un determinado tiempo, el cual puede ser positivo o negativo, siendo este consecuente con la eficiencia de la organización.

Además, según Mendieta et al, (2020) el rendimiento laboral se relaciona con recursos del trabajador para alcanzar un objetivo planteado beneficiando así a la entidad, pero para Bautista et al, (2020) es el cumplimiento de acciones frente a objetivos ya planteados, pero estos están sujetos a aspectos motivacionales e incentivos que son brindados a los trabajadores con la finalidad de mejorar el rendimiento. Siguiendo así Carhuayal (2020), medita sobre el rendimiento laboral como una acción mostrada por la persona para alcanzar sus objetivos, pero que siempre cuenta con supervisión. De igual manera para Workmeter (2021), hoy el individuo intervenido depende de muchos factores determinantes para que su trabajo alcance el objetivo por ejemplo infraestructura, equipo que se relacionan directamente con el buen rendimiento laboral.

Recalcando así por Dogan et al (2019), a través de su estudio satisfacción laboral, infiere que la planeación estratégica y los factores externos repercuten directamente sobre la satisfacción laboral. Para algunos autores el rendimiento se mide mediante la evaluación de la eficacia así lo menciona (Waldman, 1994). Por ello se concluiría que la medición del rendimiento se cuantifica a través de juicios de valor que propone la organización en este caso el establecimiento de salud.

respecto a las dimensiones tenemos a la Eficiencia que es analizada por Solís (2020), quien lo interpreta como mayor resultado por menor gasto, el fin reducir los costos del material y del servicio marcada por el tiempo de precisión haciendo la planificación estratégica sencilla. Agregando así a García y Cazallo (2020), quien manifiesta que la eficiencia es tener una finalidad optima a partir del uso de técnicas, medios y formas adecuadas que comprenden y siguen de acuerdo con la evolución de su entorno. Por consiguiente, tenemos a la segunda dimensión mencionada por Chiavenato citado por Jara et al. (2019), recalca que se debe tener en cuenta no solo a la eficacia sino también a la eficiencia, además esto implica normativas de cómo se llegó a alcanzar los resultados óptimos a partir de lo más importante comunicación y coordinación.

Finalmente tenemos la adaptabilidad relacionada con el trabajo, Bastidas (2019), infiere que de acuerdo con lo complejo de la organización se debe adoptar las estrategias ceñidas a su entorno. Cada individuo tiene su tiempo de adaptación, que respalda su permanencia en la institución por lograr su gran rendimiento.

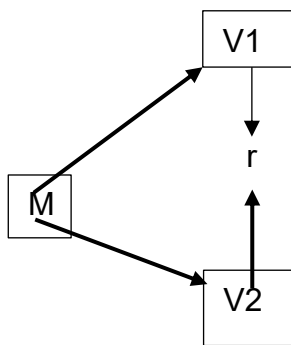
## II. METODOLOGÍA

El estudio es descrito como de tipo básico o pura, direccionada a ampliar la conciencia abstracta sin dificultar en lo práctico generando nuevos conocimientos (Muntané, 2010). El enfoque de estudio será cuantitativo en virtud de que se efectuará mediante el desenvolvimiento dinámico y ordenado, a través de un instrumento estandarizado y valiéndose de la estadística para llegar a las conclusiones descritos así por (Hernández y Mendoza,2018). El nivel de investigación lo determina Hernández (2018), como un vínculo entre dos variables prediciendo su comportamiento, para determinar el grado de correlación; en este caso será transversal, porque la recolección de información será solo una vez

Diseño de investigación. Finalmente se aplicará el diseño no experimental puesto que no se generará cambios en las variables para con los trabajadores quienes recibirán los datos de su establecimiento (Hernández et al. 2014).

**Figura 1**

Diseño del estudio



Dónde:

M es la muestra

X: planificación estratégica

Y: rendimiento laboral

r: relación

La investigación consta de dos variables y cómo se relacionan entre sí, siendo la planificación estratégica la primera variable y el segundo rendimiento laboral, a continuación, describiremos a cada una; la planificación estratégica. Definido, por el autor Olsen, (2017), la planificación estratégica es un conjunto de actos, que se desenvuelven con la finalidad de alcanzar objetivos trazados, siguiendo una recta de priorización de problemas a resolver dando posibles soluciones y poniendo personas responsables para cada acto y brindando recursos necesarios; donde encontramos las siguientes dimensiones como la Cultura Organizacional con sus respectivos indicadores que se mencionan a continuación, misión y visión. Seguido por la dimensión políticas con sus indicadores, planificación y servicio, para finalizar tenemos a la dimensión desarrollo humano con sus indicadores de acceso y atención a través de la comunicación con propósito.

Seguidamente pasamos a la segunda variable que es el rendimiento laboral se considera la definición de Chiavenato (2009), quien describe al rendimiento laboral como un trabajo individualizado desarrollando habilidades y destrezas ya aprendidas, con la finalidad de alcanzar el objetivo trazado. También es tomado como un instrumento derivado de la dirección del talento humano, mediante el cual se logra identificar la participación positiva del trabajador dentro de una organización, además de verificar las falencias, donde se podría intervenir con capacitaciones de acuerdo con la posición que ejerce. (SGP-PCM,2015).

La variable en mencione se va medir a través del desempeño, que integra tres dimensiones que son: eficiencia, con indicadores a medir la optimización de recursos, maximización de respuesta y objetivos alcanzados en el tiempo indicado; seguidamente tenemos a la eficacia con sus indicadores que son: si saben que actividades deben cumplir, si muestran capacidad para cumplir con las actividades se alcanzan objetivos de acuerdo al tiempo y para finalizar tenemos a la dimensión adaptabilidad; cuyos indicadores son: se acondicionan a las normas dadas, son tolerantes a cualquier cambio, se adecuan a nuevas responsabilidades, La medición será a través de la escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

La población según Salas (2022), lo contempla como un conjunto de individuos que proporcionaran información determinada, el estudio se realizara a 120 profesionales sanitarios del establecimiento I-4 de Lima Norte. Se aplico criterios de inclusión se consideran a todos los profesionales vinculados con la planificación estratégica y que tienen funciones específicas, mientras que en las reglas de exclusión no se incluirán a la plantilla que forma parte de otras actividades como de vigilancia, limpieza; ni a los profesionales que no tienen permanencia en el establecimiento.

La muestra de acuerdo con Salas (2022), es tomado como un subconjunto que representa a la población con características y rasgos similares en este sentido se usó la plataforma virtual questionpro, con el nivel de confianza de 95% y un margen de error de 5 el cual dio como respuesta el tamaño de muestra de 93 participantes del establecimiento de salud I-4 de Lima Norte.

La técnica a usada fue la encuesta afirmada por Tacillo (2016), como “obtención de información rápida y masiva, no requiere de mucho trabajo ni tiempo” (p.67); de acuerdo con lo mencionado se puede inferir que esta técnica nos ayuda al mismo tiempo a adquirir diferentes informaciones para la misma muestra. como instrumento se aplicará el cuestionario para las dos variables, en palabras de Valderrama (2018), como un medio físico a través del cual el se muestran datos dados por el investigado, aptos para la exposición, observación y lectura de resultados.

Dentro del tratado se aplicó como instrumento un cuestionario por cada variable de investigación, donde ambos están basados en la escala Likert para poder medir la respuesta. El primer instrumento, correspondiente a la planificación estratégica, para su medición se consideró el cuestionario con 9 ítems seccionados en 3 dimensiones que son la Cultura Organizacional, Políticas y Desarrollo humano; medidos a través de la escala Likert de manera ordinal, contara con respuestas politómicas medidas; 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

Con respecto a la segunda variable, rendimiento laboral, se tendrán 12 ítems divididos en tres dimensiones que son eficiencia, eficacia y adaptabilidad

los cuales estarán medidos de la siguiente manera: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

La validez de los instrumentos de acuerdo con Montoya (2017) se describen como la utilidad de las evaluaciones que se estimen pertinentes según el lugar de aplicación. Esta fue validada a través de juicio de expertos y también ya fue aplicada en un estudio de investigación.

Siguiendo así tenemos a la confiabilidad descrita por Renata (2018) como verificar resultados similares al aplicar repetitivamente el instrumento en una muestra similar en caracteres y en las mismas circunstancias. En este caso como ambos instrumentos tienen medida ordinal, con escala de Likert por razones antes mencionadas se aplicó el alfa de Cronbach para ambos instrumentos obteniendo como resultados para planificación estratégica un coeficiente de confiabilidad de 0,990 demostrándose una consistencia interna buena; seguidamente la variable rendimiento laboral con la cifra de confiabilidad 0,951 evidenciando una buena consistencia interna.

Los métodos para el análisis de datos de acuerdo con el estudio a nivel descriptivo se utilizó la estadística descriptiva para observar los niveles y frecuencias de las variables. Así mismo para la interpretación inferencial se usó al estadístico de kolmogorov smirnov por que tuvimos superior a cincuenta datos, los resultados nos indujeron para asentarnos el tipo de prueba a aplicarse; en seguida para corroborar las hipótesis se usó el análisis no paramétrico Rho Spearman, se debe resaltar que para el desenvolvimiento de esta acción se utilizó el programa SPSS 26. finalmente, para el cálculo de la estadística se usó el coeficiente correlacional, los resultados se presentan en tablas y gráficos.

Para los aspectos éticos, se aclara que para la ejecución del proyecto se consideró los derechos de los individuos incluidos en el estudio a través del consentimiento informado; también se adecuo el proyecto de acuerdo con las normativas brindada por la universidad y para la forma del documento se siguieron las reglas Apa7ma edición; cumpliendo así con los estándares del principio de ética que nos guie los actos y así evitar la mala conducta científica (Carcausto y Morales, 2017)

### III. RESULTADOS

A continuación, apreciaremos las respuestas en forma descriptiva, para ambas variables y sus dimensiones de acuerdo con lo planteado anteriormente.

**Tabla 1.**

*Nivel de planificación estratégica del personal de salud.*

| planificación estratégica (Agrupada) |                       |            |            |                   |                      |
|--------------------------------------|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                                      |                       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                               | Baja planificación    | 2          | 2.2        | 2.2               | 2.2                  |
| o                                    | Regular planificación | 1          | 1.1        | 1.1               | 3.2                  |
|                                      | Alta planificación    | 90         | 96.8       | 96.8              | 100.0                |
|                                      | Total                 | 93         | 100.0      | 100.0             |                      |

En el precedente se puede apreciar que la planificación estratégica es alta con un porcentaje de 96.8% de acuerdo con lo percibido por el personal de salud, esto quiere decir que a pesar del cambio constante de los directivos en el centro de estudio aún se aplica una buena planificación estratégica, sin embargo, debemos actualizarnos y avanzar para conseguir la calidad oportuna tanto para el personal sanitario como para el cliente.

**Tabla 2.**

*Nivel de rendimiento laboral del personal sanitario.*

|        |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Rebajo     | 2          | 2.2        | 2.2               | 2.2                  |
|        | Rend medio | 3          | 3.2        | 3.2               | 5.4                  |
|        | Rend alto  | 88         | 94.6       | 94.6              | 100.0                |
|        | Total      | 93         | 100.0      | 100.0             |                      |



Los resultados mostrados en la tabla evidencian que el rendimiento en el personal sanitario es óptimo con un porcentaje de 94.6% a nivel alto, seguidamente de 3,2% apreciado por el personal como rendimiento medio y un 2,2% con rendimiento bajo. A pesar de los cambios constantes del personal de gestión de la institución se verifica que existe un lineamiento aceptable en cuanto a la planificación de acuerdo con lo percibido por los que laboran en el centro.

Seguimos con los resultados inferenciales para ello primeramente analizamos la normalidad de la información recolectada para eso utilizamos la prueba de Kolmogórov-Smirnov porque tenemos a más de 50 participantes.

**Tabla 3.**

*Prueba de normalidad para planificación estratégica y rendimiento laboral.*

|                              | Kolmogórov-Smirnov |    |      |
|------------------------------|--------------------|----|------|
|                              | Estadístico        | gl | Sig. |
| planificación<br>estratégica | .261               | 93 | .000 |
| rendimiento laboral          | .299               | 93 | .000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors<sup>i</sup>

En base a los datos obtenidos nos permiten descifrar que la distribución de los datos recogidos es no normal de acuerdo con el valor de significancia de  $p=000$ , para ambas variables por consiguiente se aplicara la estadística no paramétrica de Rho Spearman.

Empezando con el propósito general que es Delimitar el vínculo entre la planificación estratégica y el rendimiento laboral del personal de salud del establecimiento I-4 Lima 2024, frente a ello tenemos las siguientes  $H_i$ : Existe vinculo significativo entre la planificación estratégica y rendimiento laboral del personal de salud del establecimiento I-4 Lima 2024;  $H_0$ : No existe vinculo significativo entre la planificación estratégica y rendimiento laboral del personal de salud del establecimiento I-4 Lima 2024 y para comprobar se presenta el siguiente cuadro.

**Tabla 4***Vínculo entre la planificación estratégica y rendimiento laboral*

|                    |                              |                                | rendimiento<br>laboral |
|--------------------|------------------------------|--------------------------------|------------------------|
| Rho de<br>Spearman | planificación<br>estratégica | Coefficiente de<br>correlación | .867**                 |
|                    |                              |                                |                        |
|                    |                              |                                |                        |
| Sig. (bilateral)   |                              |                                | .000                   |
| N                  |                              |                                | 93                     |

Conforme a los resultados observables en la Tabla 2, es competente manifestar que la correlación Spearman(rho) muestra resultados determinando una correlación positiva alta, es decir 0,867; además logramos constatar una significancia bilateral de .000 que es menor a 0,05 p valor por lo tanto se interpreta la existencia vincular significativo entre las variables, en consecuencia, se admite la hipótesis del estudio y se abandona la hipótesis nula. Esto nos indica que la planificación estratégica interviene notablemente en la producción laboral del personal sanitario, además respalda la importante que es la planificación para maximizar resultados.

Seguidamente tenemos al primer objetivo específico determinar el vínculo existe entre la planificación estratégica y la eficiencia del rendimiento laboral del personal en un establecimiento I-4, Lima 2024; por ello para comprobar la hipótesis se propone la Hi: Existe vinculo significativo entre planificación estratégica y la dimensión eficiencia del rendimiento laboral del personal en un establecimiento I-4, Lima 2024, y como H0: no existe vinculo significativo entre planificación estratégica y la dimensión eficiencia del rendimiento laboral del personal en un establecimiento I-4, Lima 2024



**Tabla 6***Relación entre planificación estratégica y la dimensión eficacia*

|   |                              |                                | Dimensión<br>eficacia |      |
|---|------------------------------|--------------------------------|-----------------------|------|
| Rho de<br>Spearman  | planificación<br>estratégica | Coefficiente de<br>correlación | .841**                |      |
|   |                              |                                | Sig. (bilateral)      | .001 |
|   |                              |                                | N                     | 93   |
| **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). |                              |                                |                       |      |

Conforme a lo dispuesto en la tabla 4 se considera afirmar que la correlación de Spearman(rho) de acuerdo con el resultado determinamos que existe vínculo positivo alto de acorde con el valor 0.841; además evidenciamos una significancia bilateral de .000 siendo este valor de p menor a 0.05 en concordancia a ello podemos decir que se encuentra un vínculo entre la planificación estratégica y la dimensión eficacia, en consecuencia, se acepta la hipótesis del estudio y se rechaza la hipótesis nula. De acuerdo con ello inferimos que la planificación optima nos lleva a una determinación perfecta para alcanzar lo propuesto.

Para finalizar presentamos determinar el vínculo que existente entre la planificación estratégica y adaptabilidad del rendimiento laboral del personal en un establecimiento I-4, Lima 2024. Y en respuesta a ello planteamos la siguiente Hi: Existe vinculó entre la planificación estratégica y la dimensión adaptabilidad del rendimiento laboral del personal en un establecimiento I-4, Lima 2024; entonces la H0 seria: No Existe vinculó entre la planificación estratégica y la dimensión adaptabilidad del rendimiento laboral del personal en un establecimiento I-4, Lima 2024

**Tabla 7***Relación entre planificación estratégica y adaptabilidad*

|                 |                           |                            | Dimensión adaptabilidad |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | planificación estratégica | Coeficiente de correlación | .867**                  |
|                 |                           | Sig. (bilateral)           | .000                    |
|                 |                           | N                          | 93                      |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conforme a lo constatado en el cuadro 5 concordamos que la correlación de Spearman(rho) muestra que si existe correlación positiva de acuerdo con el valor de 0.867; del mismo modo observamos que la significancia bilateral es de .000 el mismo que es menor a 0.05 como valor de p entonces se descifra que si existe vinculo significativo entre la planificación estratégica y adaptabilidad, a consecuencia se admite la hipótesis planteada en el estudio y se renuncia a la hipótesis nula. Adicionalmente mostramos la apreciación del personal sanitario agrupada de cada variable del estudio. En deducción pese que la adaptabilidad es más individual que grupal, depende altamente de la planificación.

#### IV. DISCUSIÓN

Luego de realizar la acción de análisis de resultados, es imprescindible fomentar la controversia considerando el cruce de información entre los estudios que anteceden al nuestro, además de considerar los sustentos teóricos de cada variable en especial enfocados en los resultados alcanzados, cabe precisar que se a bordo conforme con los objetivos formulados en el tratado.

Considerando los resultados descriptivos obtenidos en nuestro trabajo lo más resaltante es que el 90% aprecian que se mantiene un nivel alto de planificación estratégica y un 10% lo visibilizan entre nivel regular y bajo en lo cual se debe trabajar; por el lado de la segunda variable que es el rendimiento laboral se encontró que el 88% del personal lo estiman con un rendimiento alto y 12% entre el rendimiento regular y bajo, entonces podemos atribuir que si trabajamos en la planificación estratégica entonces mejoramos el rendimiento del personal sanitario. Compatibilizando con el estudio de Uriarte (2023), que frente a su finalidad de formular estrategias gerenciales orientadas a mejorar el entorno organizacional en el servicio de rayos X en Chiclayo, para eso los agrupó en niveles regular (60%) y en caso del clima organizacional (46.2%), logro que evidentemente nuestro tratado supere.

Podemos deducir que la percepción del personal en la institución donde realizamos el estudio, de acuerdo con la agrupación realizada y el resultado mostrado evidencia gran mejora con respecto al estudio de Uriarte (2023), por eso debemos apegarnos más a la teoría mencionada de Chiavenato (2017), quien determina el planeamiento estratégico como un modo sistémico e integral en su forma universal. Lo imprescindible es que la vigilancia estratégica debe ser transversal, basada en un monitoreo constante. (p.15), en el contexto sanitario cada acción debería contar con un permanente monitoreo con la finalidad de alcanzar el objetivo. Los encargados de la red de salud Lima Norte tendrían que demandar más esta metodología; puesto que de acuerdo con la experiencia vivida hay escaso monitoreo y más bien hay constante cambio de directivos.

De acuerdo con el objetivo principal: Delimitar el vínculo entre la planificación estratégica y el rendimiento laboral del personal de salud del establecimiento I-4 Lima 2024, captamos como referentes a los datos de la tabla

cuatro según la correlación de Spearman( $\rho$ ) existe vínculo significativo deducido por el valor de 0.867; además se evidencia la significancia bilateral de .000 siendo esta menor al valor de  $p$  0,05 determinando la existencia de vínculo significativo entre las variables. Concordando con, Vélez (2022), con su estudio titulado supervisión y productividad laboral del personal sanitario en Ecuador, para determinar el vínculo entre la supervisión y productividad laboral, obtuvo una correlación de  $\rho$  igual a 0,554 y para  $p$  menor a 0.000, concluyó que sí existe vínculo positivo entre la supervisión y el desempeño laboral del personal de sanitario; a diferencia de nosotros que alcanzamos un valor  $\rho$  de 0.867 determinando un vínculo positivo alto entre las variables.

Adicionalmente en este proceso nos alineamos con Ochoa (2019), siguiendo a su primordial objeto de identificar el impacto de la gestión de supervisión en la productividad en salud de la una organización dentro de Perú, donde su resultado fue un puntaje de 0, 865 para Gestión de supervisión y 0,831 para productividad laboral, de acuerdo con ello asevero que la existencia de una incidencia de la gestión de supervisión sobre la productividad laboral.

Entonces verificando lo previo se puede entender que las variables son muy significativas para un adecuado funcionamiento y resultado dentro de una institución u organización de salud, requerido por la necesidad de plantear una planificación estratégica que se aplique con el conocimiento y practica de cada personal con el fin único de cumplir un objetivo de manera personal y conjunta. De acuerdo con el estudio se debe resaltar ciertas particularidades de la parte administrativa, en especial el liderazgo que se ejerce dentro de la institución sanitaria, agente importante que conduce con buenas estrategias, contando con la participación de sus integrantes.

Correspondiendo a lo obtenido nos alineamos con la teoría de Olsen, (2017), quien expresa que la planificación estratégica es un conglomerado de actos, que se desenvuelven con la finalidad de alcanzar objetivos trazados, siguiendo una recta de priorización de problemas a resolver dando posibles soluciones y poniendo personas responsables para cada acto y brindando recursos necesarios, en otro contexto frente al rendimiento laboral tenemos a Chiavenato (2009), quien describe al rendimiento laboral como un trabajo

individualizado desarrollando habilidades y destrezas ya aprendidas, con la finalidad de alcanzar el objetivo trazado.

Conforme a estos aportes y resultados se apoya también con CEPLAN 2030, (2022), donde se sintetizó la planificación estratégica como un sistema de mando integro dentro de un ente o institución, el cual construye estrategias para mejores decisiones, los cuales tienen objetivos que se cumplen de acuerdo con el monitoreo constante de la PE, dados por las líneas políticas guiadas. (p.62), por otra parte, para Workmeter (2021), hoy el individuo intervenido depende de muchos factores determinantes para que su trabajo alcance el objetivo por ejemplo infraestructura, equipo que se relacionan directamente con el buen rendimiento laboral.

Propósito del objetivo específico determinar el vínculo que existe entre la planificación estratégica y la dimensión eficiencia del rendimiento laboral del personal en un establecimiento I-4, Lima 2024; evidenciado en la tabla cinco se evidencia que la correlación de Spearman ( $\rho$ ) muestra un valor de 0,824 que se interpreta como una corrección significativa alta, además se presencia la significancia entre la variable y la dimensión en estudio. Llegando a coincidir con Yazlle (2019), quien en su trabajo de vincular la Gestión de talento humano y el rendimiento laboral tuvo como resultado valor de  $p < 0.962$  infiriendo que existe un vínculo altamente positivo al igual que en nuestra investigación.

Debemos reflexionar sobre lo que implica la eficiencia dentro de una organización de salud, puesto que se evidencia un grado alto de vinculo para que se desarrolle la primera variable, siendo esta como guía de la gestión en general, que desea obtener un efecto optimo dentro de una empresa o institución alegando a la capacidad de una o un grupo de individuos para obtener la meta marcada o requerida para subir los indicadores, por ello cada gestor debe tener en cuenta ello.

Guiados con el apoyo teórico de Chiavenato (2017), quien ve al determinante mencionado como una manera de maximizar el uso de provisiones y personal para generar productos y/o servicios de calidad. esto busca establecer procesos claros y necesarios atreves de un manual que no permita errores, por tanto, se debe capacitar y monitorear cada procedimiento, llevando a la eficiencia



como un asociado estratégico quien también evalúa a la persona en sí, guiando su conducta y comportamiento; concordando con este mensaje en la

A continuación, para determinar el vínculo existe entre la planificación estratégica y la dimensión eficacia del rendimiento laboral del personal en un establecimiento I-4, Lima 2024, para lograr el reporte de acuerdo a la apreciación del personal entre las variable aplicamos al estadístico Spearman( $\rho$ ), donde tuvimos como el valor de  $p$  0,841 deduciéndose la vinculación positiva alta coincidiendo con Ramos (2022), en su tesis de título, Planificación estratégica y gestión administrativa durante la pandemia por COVID – 19, donde su propósito principal era determinar qué relación entre ambas variables de estudio donde, obtuvo como respuesta el grado de correlación de 0.725 con significancia de 0.004; concluyendo la existencia correlativa entre ambas variables de estudio mencionadas en su tratado.

De acuerdo con lo obtenido podemos discurrir la importancia entre ambas variables para obtener un óptimo índice, puesto que la segunda variable tiene que ver más con la toma de decisiones, infiriendo que si la eficacia es óptima es porque la planificación es correcta dentro de la organización, o por lo menos así resulta de la apreciación de los que participaron en el estudio. Por ello nos ajustamos con el sustento teórico de Chiavenato citado por Jara et al. (2019), resalta que la eficiencia no es en la única dimensión que debemos enfocarnos cuando hablamos de rendimiento laboral, sino también a la eficacia, porque esto implica una medida normativa importante de cómo se alcanzó los resultados, mientras que la eficiencia verifica más en la normativa como costo beneficio.

Seguidamente para determinar el vínculo existe entre la planificación estratégica y la dimensión adaptabilidad del rendimiento laboral del personal en un establecimiento I-4, Lima 2024. Con el fin de ello se realizó un análisis de acuerdo con lo obtenido en la tabla 7 donde observamos que si existe vínculo entre las variables demostrado mediante el coeficiente 0.867 y una relevancia de .000 de quien se deriva la correlación existente. Similar al estudio de Porras (2023), de acuerdo con su propósito de demarcar el vínculo entre la Dirección Administrativa en la productividad laboral del personal sanitario, tuvo como resultado que  $p$ -valor de 0,01 significativo, dando a entender que las acciones administrativas poseen un vínculo significativo con el beneficio de laboral.

Entonces podemos inferir si hay una buena planificación estratégica entonces ayudamos de manera individual a que el personal sanitario desarrolle la habilidad blanda y así se adapte sin mucha dificultad, desarrollando un rendimiento óptimo.

La adaptabilidad es como un arma diseñada para manejar todo cambio, pero de manera adecuada, por eso debemos tenerlo en cuenta en especial los directivos para que desarrollen capacidades en sus colaboradores, a través de habilidades blandas, puesto que concordando con nuestro resultado implica un vínculo alto con nuestra primera variable; esto también para adaptarnos con la tecnología que está a la orden del crecimiento y cambio mundial.

Nos apoyamos en, Bastidas (2019), para guiarnos sobre la dimensión adaptabilidad, el autor infiere que de acuerdo con lo complejo de la organización se debe adoptar una capacidad flexible y efectiva frente a retos y escenas diferentes de acuerdo con las estrategias ceñidas a su entorno. Cada individuo tiene su tiempo de adaptación, practicada partir de su habilidad blanda que le permite la flexibilidad y aceptación de manera rápida favoreciendo en su rendimiento laboral.

## V. CONCLUSIONES

Concordando con el principal objetivo e hipótesis se concluye que cuando la variable planificación estratégica mejore entonces mejorara positiva el rendimiento laboral, esto según la correlación Spearman de 0.867; asimismo también se muestra la significancia de .000 por ello se delimita el vínculo positivo entre las variables mencionadas.

De la misma manera se puede afirmar que, si lo agrupamos en niveles encontramos que en la institución la planificación estratégica esta califica como buena en un 90%, quedando un 10% entre regular y malo, mientras que en el rendimiento laboral el 88% lo califican como rendimiento bueno y el 12 % como rendimiento regular y malo.

Para el segundo resultado sobre planificación estratégica y la dimensión eficiencia del rendimiento laboral, la rho de Spearman muestra que si existe vinculo positivo alto entre ambos evidenciado con el valor de 0,824 y una significancia de .000 en repercusión la eficacia mejora de acuerdo con la primera variable.

Seguidamente direccionado al tercer resultado sobre la planificación estratégica y la dimensión eficacia la cualidad de rho de Spearman obtenido es de 0,841 y con un valor de significancia .000, esto nos revela que existe un vínculo positivo alto entre ambas variables.

Finalmente, para el cuarto resultado sobre la planificación estratégica y la dimensión adaptabilidad la correlación derivada de rho de Spearman es de 0,867 y un valor de  $p > .000$  esto implica la correlación positiva alta y una relación significativa.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a los directivos de la institución desarrollar la planificación de manera constante por que se ah constatando la fuerte vinculación significa entre la planificación estratégica y la implicancia sobre el rendimiento del personal sanitario. los directivos sanitarios deben implantar propuestas de acción frente al aumento inminente de la demanda de salud y modificar el acto de coordinación que en el presente se concierta en el establecimiento de salud. Deberían mantener un planteamiento de acorde con la actualidad para evitar la sobre carga laboral y bajar el rendimiento laboral.

Se encomienda al sector administración socializar hechos pertinentes a su labor, con la intención de aquellos diligentes que presentan ciertas incertidumbres discernan a cerca de la obtención de decisiones de modo que no perjudique la correspondencia significativa de la eficiencia en la productividad laboral.

Se aconseja a las autoridades gestoras del establecimiento a desarrollar una planificación estratégica en la institución a partir de un análisis FODA participativo de tal manera que no afecte el vínculo significativo de la eficacia de la productividad.

Se invita al área de directiva a socializar de manera sostenida y participativa sobre la planificación estratégica para un considerable compromiso y desarrollo de habilidades blandas en vista de que la adaptabilidad se vincula positivamente con la planificación estratégica.

## REFERENCIAS

- Bastidas, V. G. (2019). La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Universidad Andina Simón Bolívar. Retrieved from <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAEBastidas-La%20estructura.p>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109- 121. Retrieved from file:///C:/Users/usuario/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026.pdf
- Bert, G., & Walker, R. (2019). Does Strategic Planning Improve Organizational Performance? A Meta-Analysis. *Public Administration Review*, 810-819. Recuperado El 2021, de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/puar.13104>
- Calle, J. L. (2020). *Gestión del talento humano y rendimiento de los trabajadores de la acuícola de COFIMAR S.A., Guayaquil, 2020*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55887>
- Carhuayal, O. L. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión en el Tercer Milenio*, 23(46), 57-64. Retrieved from <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19134>
- Carcausto, w. y Morales, J. (2017). Publicaciones sobre ética en la investigación en las revistas biomédicas peruanas indizadas. *An Fac med*. 2017; 78(2): 166- 170. DOI: <http://dx.doi.org/10.15381/ana-les.v78i2.13199>.
- Carrillo, S. P. (2021). La planeación estratégica y el nivel de deserción estudiantil. [tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato de Perú]. Repositorio Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33504/1/035%20ADP.pdf>

- Castro J. D. (2021). *Modernización de la gestión pública y rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020*. Universidad César Vallejo.
- CEPLAN 2030 (2022) Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN) de Perú. (Consultado el 1 de abril del 2024). <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/instituciones/centro-nacional-de-planeamiento-estrategico-ceplan-de-per>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Planeación estratégica: fundamentos y aplicaciones*. (3ra ed.). MC Graw Hill: México. <https://www.remaxaccion.com.ar/wpcontent/uploads/2021/04/127-Planeacion-estrategica-fundametoschiavenato-idalberto.pdf>
- Chicaiza, N.F. (2020). *Planeación estratégica para la gestión administrativa de la compañía de transporte pesado rutas salcedenses S.A. del Cantón Salcedo* [tesis de maestría, Universidad Técnica de Cotopaxi de Ecuador]. Repositorio Institucional UTC. <https://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/7414>
- De Lama, M. (2009). *Plan estratégico para mejorar la gestión en la municipalidad distrital de San Jacinto (Tesis de Maestría)* Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/7712>
- Doğan, A., Deniz, M., Odabaş, H., & Özyeşil, Z. (2019). Job and life satisfaction of the medical staff in rehabilitation centers. *Turkish Journal of Physical Medicine and Rehabilitation*, 1(58), 2-8. Retrieved from <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6555/R>.
- Drucker, P., & Zahra, S. A. (2003). An Interview with Peter Drucker. *The Academia of Management Executive* (1993), 17(3), 9–12. <https://doi.org/10.5465/AME.2003.10954665>
- García, J., & Cazallo, A. (2020). *Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del*

- Departamento del Atlántico, Colombia. Espacios, 1(2), 1- 18. Retrieved from <https://www.revistaespacios.com/a19v40n22/a19v40n22p16.pdf>.
- Gavilan, I. (2018). Planeación Estratégica y Gestión Administrativa según los Trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica-2018. 12. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31935/Gavilan\\_PI.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31935/Gavilan_PI.pdf?sequence=1)
- González, J. & Rodríguez, M. (2019). Manual práctico de planeación estratégica. Colombia: Ediciones Díaz de Santos. <https://www.editediazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788490522424.pdf>
- Hegel, I. (2021). ¿Qué es el CEPLAN? El Centro nacional de Planeamiento Estratégico. 3(2), 6. <https://hegel.edu.pe/blog/que-es-el-ceplan-el-centronacional-de-planeamiento-es>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hil. Obtenido de [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf) <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.64>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: MgGrawHill. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56187>
- Hernández, S., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: McGraw-Hill <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123952>
- Jara, A., Asmat, N. S., & Alberca, N. E. (2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Universidad del Zulia, 23(83), 740-760. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Mendieta, & Mónica, E. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario.

Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 5(10). Retrieved from <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>

Mintzberg, H. & Quinn, J. (1998). El proceso Estratégico, Conceptos y Casos. México. Editorial: Prentice Hall Hispano Americana, S.A <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94177>

Motowidlo, S.J. (2003). Job performance. En W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoski y M.U. George, Handbook of psychology: industrial and organizational psychology, Vol 12 (pp. 39-53). Nueva York: John Wiley&Sons. [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_docman&view=download](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=download)

Muntané, J. (mayo-junio de 2010). Introducción a la investigación básica. Andaluçiana de Patología Digestiva, 33(3), 221-227.

Ochoa Tataje, C. J. (2019). Gestión de supervisión y productividad laboral del personal profesional de salud del Hospital María Auxiliadora – Villa María del Triunfo 2019. Universidad César Vallejo.

Olsen, E. (2017). Strategic Planning (Second ed.). Republic of Turkey: Global Innovative. Recuperado el 2021, de <https://n9.cl/s8tyl>

OMS. (2017). Estrategia de recursos humanos para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud.

OMS. (2020). La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia. <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>

ONU. (2022). La pandemia enfatiza la desprotección de la salud y el bienestar de los trabajadores sanitarios. Recuperado de: <https://news.un.org/es/story/2022/02/1504382>

OPS. (2020). La OPS actualiza las funciones esenciales de salud pública para los países de las Américas. <https://www.paho.org/es/noticias/11-12-2020-opsactualiza-funciones-esenciales-salud-publica-para-paises-americas>



- Peruano, D. O. el. (2018). Decreto Supremo No 029-2018-PCM. Presidencia del  
42 consejo de ministros. 3–8.  
[https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueba-reglamento-  
queregula-las-politicas-nacionales-decreto-supremo-n-029-2018-pcm-  
1628015-1/](https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueba-reglamento-queregula-las-politicas-nacionales-decreto-supremo-n-029-2018-pcm-1628015-1/)
- Porras, B. P. (2023). *Dirección administrativa y el rendimiento laboral en un Centro de Salud Andahuaylas, 2023*. Universidad César Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/132823>
- Quiroz, C. (2020). La Gestión de Equipo Médico en los retos del Sistema Nacional de Salud: Una Revisión. *Scielo*, 41(1), 141-150. Recuperado de:  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-  
95322020000100141](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322020000100141)
- Ramos, D. A. (2023). *Planificación estratégica y gestión administrativa durante la pandemia por COVID – 19 en una Dirección de Redes Integradas de Salud, 2022*. Universidad César Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/106566>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional. Teoría y práctica*. México: Prentice Hall Hispanoamericana
- Salas, R. (2022). Población: inmigrantes, emigrantes y otros datos sobre los habitantes de cada municipio. *Epdata*, 4(2), 4-8. Retrieved from  
[https://www.epdata.es/datos/poblacion-inmigrantes-emigrantes-otros-  
datoshabitantes-cada-municipio/3/salas/6242](https://www.epdata.es/datos/poblacion-inmigrantes-emigrantes-otros-datoshabitantes-cada-municipio/3/salas/6242).
- Sanchez, J. E. (2023). *Planificación estratégica y calidad de servicio a los usuarios de un policlínico en el distrito de Ventanilla, 2023*. Universidad César Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/123330>
- Secretaría de Gestión Pública Presidencia del Consejo de ministros (2015) *Política Nacional de la Modernización de la Gestión Pública*. Lima- Perú. Recuperado de <http://sgp.pcm.gob.pe>

- Tacillo. (2016). Metodología de la Investigación Científica. Lima, Perú: Universidad Jaime Bausate y el Meza. Recuperado el 2021, de <https://n9.cl/m25bf>
- Uriarte, E. L. (2023). *Estrategias gerenciales para mejorar el clima organizacional en el servicio de rayos x de una clínica privada*. Universidad César Vallejo.
- Valderrama, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (Segunda ed.). Lima: Editorial San Marcos
- Vélez, S. L. (2022). *Supervisión y desempeño laboral del personal de salud de un hospital del Cantón Ventanas, Ecuador 2022*. Universidad César Vallejo.
- Workmeter. (2021). 5 factores que afectan al rendimiento laboral. Retrieved from [workmeter.com: https://www.workmeter.com/blog/5-factores-que-afectan-al](https://www.workmeter.com/blog/5-factores-que-afectan-al)
- Yazlle, E. (2019). Gestión de talento humano y desempeño laboral. Orán-Salta - Argentina: Universidad católica de Salta.

## ANEXOS

### Anexo 1. *Tabla 8*

#### *operacionalización de variables*

| Variables de estudio      | Definición conceptual   | Definición operacional  | Dimensiones  | Indicadores  | Escala de medición |
|---------------------------|---|---|--|--|--------------------|
| Planificación estratégica | Definido, por el autor Olsen, (2017), la planificación estratégica es un conjunto de actos, que se desenvuelven con la finalidad de alcanzar objetivos trazados, siguiendo una recta de priorización de problemas a resolver dando posibles soluciones y poniendo personas responsables para cada acto y brindando recursos necesarios. | La variable se medirá a través de sus 4 dimensiones, 9 ítems siguientes niveles; 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre   | Cultura Organizacional<br>Políticas<br>Desarrollo Humano | Misión<br>Visión<br>Planificación<br>Servicio<br>Comunicación<br>Objetivos   | Ordinal            |
| Rendimiento laboral       | Descrito por Chiavenato (2009), como un trabajo individualizado desarrollando habilidades y destrezas ya aprendidas, con la finalidad de alcanzar el objetivo trazado.  | La variable se medirá en niveles de desempeño, que constituyen 4 dimensiones, 12 ítems, en siguientes niveles: (1) NUNCA (2) CASI NUNCA (3) A VECES (4) CASI SIEMPRE (5) SIEMPRE<br><br>la escala de Likert | Eficiencia<br>Eficacia<br>Adaptabilidad                  | Optimizar recursos<br>Maximizar resultados<br>Menor esfuerzo y tiempo para alcanzar los objetivos<br>Saben que actividades deben desarrollar<br>Muestran capacidad para cumplir su labor<br>Objetivo alcanzado en tiempo establecido<br>Se adecuan a las normas<br>Son flexibles frente a cambios.<br>Se adaptan a las responsabilidades encargadas. | ordinal            |

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Su participación nos permite mejorar. Por favor responda el cuestionario anónimo marcando con una cruz.

GENERO: Masculino.....Femenino.....

CONDICIÓN .....AÑOS DE SERVICIO .....

ESTADO CIVIL .....EDAD .....

1 =nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4 =casi siempre y 5= siempre

| N.º                           | Ítems   | Escala |   |   |   |   |
|-------------------------------|---|--------|---|---|---|---|
|                               |   | 1      | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>Cultura organizacional</b> |   |        |   |   |   |   |
| 1                             | ¿El establecimiento se guía de la Misión y Visión para su desarrollo?   |        |   |   |   |   |
| 2                             | ¿El establecimiento planifica utilizando la información y opiniones de los ciudadanos?  |        |   |   |   |   |
| 3                             | ¿El establecimiento planifica utilizando la información y opiniones de los trabajadores?  |        |   |   |   |   |
| <b>Políticas</b>              |   |        |   |   |   |   |
| 4                             | ¿Las líneas estratégicas se despliegan en planes operativos consistentes y viables?   |        |   |   |   |   |
| 5                             | ¿Se establece un buen nivel de comunicación en todos los sentidos, de tal manera que los trabajadores se sienten bien informados y notan que se valoran sus opiniones?                              |        |   |   |   |   |
| 6                             | ¿El establecimiento tiene un enfoque sistemático para garantizar que la asignación y la utilización de los recursos económicos responden a su política, estrategia, valores y criterios de calidad? |        |   |   |   |   |
| 7                             | ¿El establecimiento acepta tus solicitudes de ser capacitada en temas de tu área, que están siendo actualizados?  |        |   |   |   |   |
| <b>Desarrollo humano</b>      |   |        |   |   |   |   |
| 8                             | ¿El establecimiento realiza alianzas con otras instituciones públicas-privadas?   |        |   |   |   |   |
| 9                             | ¿Lo oficina o unidad a su cargo cumple con su plan de trabajo anual?  |        |   |   |   |   |

Ficha Técnica del instrumento para medir la variable planificación estratégica

Ámbito: nacional

Universo: población de ambos sexos mayores de 18 años

Tamaño de la muestra: 240

Diseñada por: Pineda Reyes, Khistie Milciela en el 2020

Aplicada en: profesionales de salud región Nuevo Chimbote

Afijación: proporcional

Puntos de muestreo: 240 profesionales de salud, y una prueba piloto en 40.

Error muestral: para un nivel de confianza del 95%, el error de 5% en un muestreo aleatorio simple

Fecha de realización: 18- noviembre -2020

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON LA ADMINISTRATIVA EN EL HOSPITAL REGIONAL DE NUEVO CHIMBORAZO

OBJETIVO : Determinar la relación que tiene la Planificación Estratégica en la Gestión Administrativa en el Hospital Regional "Eleazar Guzmán Barrón" 2020

DIRIGIDO A : Hospital Regional "Eleazar Guzmán Barrón"

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

| Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno | Excelente |
|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|            |         | X     |           |           |

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR : Mg. Lorenzo Bernuy Huamán Chávez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión Pública

Firma

DNI N° 32952064

## INSTRUMENTO PARA MEDIR LA VARIABLE RENDIMIENTO LABORAL

cargo ..... sexo.....

condición ..... años de servicio .....

estado civil ..... edad .....

INSTRUCCIONES: La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador para medir el rendimiento laboral dentro de su institución, por ello se pide responder, en forma objetiva y veraz los siguientes ítems. Por favor no deje preguntas sin contestar. - Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente. nunca (2) casi nunca (3) a veces (4) casi siempre (5) siempre

| N.º                  | Ítems  | Escala ordinal |   |   |   |   |
|----------------------|--|----------------|---|---|---|---|
|                      |  | 1              | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>Eficiencia</b>    |  |                |   |   |   |   |
| 1                    | ¿en el establecimiento de salud se optimizan los recursos?                           |                |   |   |   |   |
| 2                    | ¿En el establecimiento de salud se maximizan los resultados?                         |                |   |   |   |   |
| 3                    | ¿en el establecimiento de salud se utilizan menores esfuerzos para lograr objetivos? |                |   |   |   |   |
| 4                    | ¿en el establecimiento de salud se optimiza el tiempo?                               |                |   |   |   |   |
| <b>Eficacia</b>      |  | 1              | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5                    | ¿en el establecimiento de salud conocen las actividades que deben de cumplir?        |                |   |   |   |   |
| 6                    | ¿en el establecimiento de salud se demuestra capacidad para cumplir con las tareas?  |                |   |   |   |   |
| 7                    | ¿en el establecimiento de salud se logran los resultados previstos?                  |                |   |   |   |   |
| 8                    | ¿en el establecimiento de salud se cumple con los tiempos establecidos?              |                |   |   |   |   |
| <b>Adaptabilidad</b> |  | 1              | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9                    | ¿en el establecimiento se adecúan a las normas establecidas?                         |                |   |   |   |   |
| 10                   | ¿en el establecimiento se muestran accesibles frente a cambios que se dan?           |                |   |   |   |   |
| 11                   | ¿en el establecimiento se adaptan a las nuevas responsabilidades encargadas?         |                |   |   |   |   |
| 12                   | ¿en el establecimiento muestran predisposición para adecuarse al cambio?             |                |   |   |   |   |

### Ficha Técnica del

#### instrumento para medir la variable rendimiento laboral

Ámbito: nacional

Universo: población de ambos sexos mayores de 18 años

Tamaño de la muestra: 110

Diseñada por: Cardenas Miranda Mary en el 2022

Aplicada en: profesionales de salud de la red Abancay

Afijación: proporcional

Puntos de muestreo: 110 profesionales de salud, y una prueba piloto en 28.

Error muestral: para un nivel de confianza del 95%, el error de 5% en un muestreo aleatorio simple

Fecha de realización: 26- mayo -2022

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Rendimiento laboral

| N°                                | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|-----------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|                                   |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>DIMENSIÓN 1: Eficiencia</b>    |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1                                 | ¿En la Red Salud de Abancay se optimizan los recursos de la institución?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2                                 | ¿En la Red Salud de Abancay se maximizan los resultados obtenidos?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3                                 | ¿En la Red Salud de Abancay se utilizan menores esfuerzos para lograr los objetivos?                               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4                                 | ¿En la Red Salud de Abancay se optimiza el tiempo hacia el logro de resultados?                                    | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 2: Eficacia</b>      |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 5                                 | ¿En la Red Salud de Abancay conocen las actividades que deben cumplir?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6                                 | ¿En la Red Salud de Abancay se demuestra capacidad para cumplir con las tareas?                                    | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7                                 | ¿En la Red Salud de Abancay se logran los resultados previstos y metas propuestas?                                 | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8                                 | ¿En la Red Salud de Abancay se cumple con los tiempos establecidos?  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN 2: Adaptabilidad</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 9                                 | ¿En la Red Salud de Abancay se adecúan a las nuevas normas establecidas?   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10                                | ¿En la Red Salud de Abancay se muestran flexibles frente a los cambios estructurales que se dan en la institución? | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11                                | ¿En la Red Salud de Abancay el personal se adapta a las nuevas responsabilidades encargadas?                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12                                | ¿En la Red Salud de Abancay se muestra predisposición para poder adecuarse al cambio?                              | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Morales Ríos Eleuterio

DNI: 31302058

Especialidad del validador: Docente Metodólogo y estadístico

27 de Abril del 2022

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Dr Eleuterio Morales Ríos  
DNI 31302058

### Anexo 3. Resultados del análisis de consistencia interna

| encuestados              | ITEMS       |            |            |            |            |            |            |            |            | SUMA |    |
|--------------------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------|----|
|                          | 1           | 2          | 3          | 4          | 5          | 6          | 7          | 8          | 9          |      |    |
| E1                       | 4           | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4    | 36 |
| E2                       | 5           | 4          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5    | 44 |
| E3                       | 4           | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 3          | 4          | 4    | 35 |
| E4                       | 3           | 3          | 3          | 3          | 3          | 3          | 4          | 1          | 4          | 2    | 26 |
| E5                       | 4           | 4          | 4          | 4          | 3          | 3          | 4          | 4          | 3          | 4    | 33 |
| E6                       | 5           | 5          | 4          | 5          | 3          | 3          | 3          | 3          | 5          | 5    | 38 |
| E7                       | 3           | 3          | 4          | 4          | 2          | 3          | 2          | 3          | 3          | 3    | 27 |
| E8                       | 4           | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5          | 5    | 44 |
| E9                       | 3           | 2          | 2          | 3          | 4          | 3          | 4          | 4          | 4          | 4    | 29 |
| E10                      | 1           | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 1    | 9  |
| E11                      | 4           | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4          | 4    | 36 |
| E12                      | 4           | 1          | 2          | 1          | 3          | 3          | 3          | 1          | 4          | 2    | 22 |
| E13                      | 4           | 4          | 4          | 3          | 5          | 4          | 5          | 5          | 5          | 5    | 39 |
| E14                      | 4           | 4          | 3          | 4          | 4          | 3          | 3          | 4          | 4          | 4    | 33 |
| E15                      | 3           | 2          | 4          | 4          | 3          | 3          | 3          | 3          | 3          | 3    | 28 |
| VARIANZA                 | 0.88888889  | 1.55555556 | 1.18222222 | 1.44888889 | 1.18222222 | 0.91555556 | 1.55555556 | 1.55555556 | 1.22666667 |      |    |
| SUMA DE VARIANZAS        | 11.51111111 |            |            |            |            |            |            |            |            |      |    |
| VARIANZA DE LA SUMA DE L | 75.39555556 |            |            |            |            |            |            |            |            |      |    |

|  |                      |         |    |  |             |
|--|----------------------|---------|----|--|-------------|
| $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_r^2}{S_T^2} \right]$ | $\sum_{r=1}^k S_r^2$ | $S_T^2$ | α: | Coeficiente de confiabilidad del instrumento | 0.99070826  |
|  |                      |         | k: | Número de ítems del instrumento              | 9           |
|  |                      |         |    | Sumatoria de las varianzas de los ítems      | 11.51111111 |
|  |                      |         |    | Varianza total del instrumento               | 75.39555556 |

| ENCUESTAD                   | ITEMS  |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       | SUMA |    |
|-----------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|----|
|                             | 1      | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11    | 12    |      |    |
| E1                          | 4      | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4    | 48 |
| E2                          | 5      | 5     | 1     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5    | 56 |
| E3                          | 3      | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4    | 45 |
| E4                          | 3      | 3     | 2     | 1     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2    | 25 |
| E5                          | 4      | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4    | 47 |
| E6                          | 4      | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4    | 47 |
| E7                          | 5      | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4    | 54 |
| E8                          | 1      | 3     | 5     | 4     | 3     | 3     | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 4     | 1    | 34 |
| E9                          | 5      | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5    | 60 |
| E10                         | 4      | 4     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4    | 46 |
| E11                         | 2      | 2     | 3     | 3     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1     | 1    | 18 |
| E12                         | 3      | 2     | 2     | 2     | 3     | 1     | 5     | 1     | 1     | 1     | 1     | 2     | 2    | 25 |
| E13                         | 4      | 3     | 4     | 4     | 1     | 4     | 2     | 2     | 2     | 4     | 4     | 4     | 4    | 38 |
| E14                         | 4      | 5     | 3     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4    | 50 |
| E15                         | 4      | 4     | 2     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4     | 4     | 4    | 46 |
| E16                         | 4      | 3     | 2     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 4    | 44 |
| E17                         | 5      | 5     | 5     | 5     | 4     | 2     | 4     | 5     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5    | 53 |
| E18                         | 3      | 3     | 4     | 3     | 4     | 4     | 5     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4    | 46 |
| E19                         | 4      | 4     | 4     | 4     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 5     | 3     | 5    | 54 |
| E20                         | 3      | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3    | 36 |
| VARIANZ                     | 1.010  | 0.888 | 1.310 | 1.028 | 1.410 | 1.440 | 1.288 | 1.548 | 1.440 | 1.248 | 1.088 | 1.350 |      |    |
| SUMA DE VARIANZ             | 15.045 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |    |
| VARIANZ A DE LA SUMA DE LOS | 117.94 |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |      |    |

|  |                      |         |    |  |          |
|--|----------------------|---------|----|--|----------|
| $\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_r^2}{S_T^2} \right]$ | $\sum_{r=1}^k S_r^2$ | $S_T^2$ | α: | Coeficiente de confiabilidad del instrumento | 0.951747 |
|  |                      |         | k: | Número de ítems del instrumento              | 12       |
|  |                      |         |    | Sumatoria de las varianzas de los ítems      | 15.045   |
|  |                      |         |    | Varianza total del instrumento               | 117.940  |



## 5. Análisis complementario para la muestra se usó questionpro

**Calculadora de muestra**

Nivel de confianza: ?  95%  99%

Margen de Error: ?

Población: ?

Tamaño de Muestra:

## 6. Consentimiento informado de Google form.

### cuestionario

---

**B** *I* U ↻ ✕

#### **consentimiento informado.**

La presente investigación titulada **planificación estratégica y rendimiento laboral del establecimiento I-4 lima,2024** dirigido por Lesly Ruiz Perez de la universidad Cesar Vallejo, con el propósito de conocer si la planificación estratégica dentro de su institución se relaciona o no con su rendimiento dentro de ella.

por ellos se le solicita participar de la encuesta, sin que ello le genere ningún perjuicio. su identidad será tratada de manera anónima; así mismo sus respuestas serán analizadas en conjunto con los de sus compañeros y servirá para elaboración de artículos y presentación académica.

si esta de acuerdo con los puntos anteriores complete sus datos a continuación.

**INSTRUCCIONES:** La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador para medir la planificación estratégica y el rendimiento laboral dentro de su institución, por ello se pide responder, en

## 7. . Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

### Solicitud de autorización para realizar la investigación en una institución

Lima, 10 de junio de 2024

Señor (a):  
MC Adolfo Llanque Crisóstomo

**CARGO:**  
Medico jefe del centro Materno Infantil Los Sureños.  
Con Atención en Recursos Humanos

Señor:  
Italo Franco Oliveros Gervasio

Cargo:  
Jefe encargado de recursos Humanos

**NOMBRE DE LA EMPRESA: CENTRO MATERNO INFANTIL LOS SUREÑOS**

Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo(a), y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del ... ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos para la obtención de mi grado académico, luego de la finalización de dichos estudios.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación cuyo título se menciona a continuación: "Planificación estratégica y rendimiento laboral del personal de salud en un establecimiento-4,Lima2024.

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que, se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso de que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Lesly Rosa, Ruiz Perez  
DNI N°: 72654928

**Autorización de uso de información de la institución**

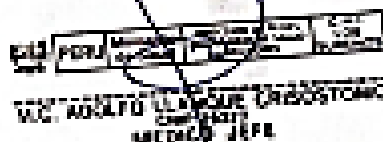
Yo, RODRIGO LLANAVE CALSOGARINO  
....., (Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos) identificado con DNI 07923619, en mi calidad de MEDICO JEFE..... (Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos) del área de CENTRO NACIONAL INSTANTANEO LOS SUAREZ..... (Nombre del área de la institución) de la institución

..... (Nombre de la institución) con R.U.C N° 2060213108....., ubicada en la ciudad de PERU PUNO..... OTORGO LA AUTORIZACIÓN, Al señor(a, ña,) Lesly Rosa Ruiz Perez identificado(s) con DNI N° 72854928, de la Cámara profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD., para que utilice la siguiente información de la institución:

Aplicación de instrumentos de la investigación y recolección de datos del censo según sus fines de investigación

con la finalidad de que pueda desarrollar Trabajo de Investigación para optar al grado de Magister. Indicar si el Representante que autoriza la información de la Institución, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución; o  
 Mencionar el nombre de la institución.



Firma y sello del Representante Legal  
DNI: 07923619

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la institución, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante  
DNI: 72854928

Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.

## Anexo 8. Otras evidencias





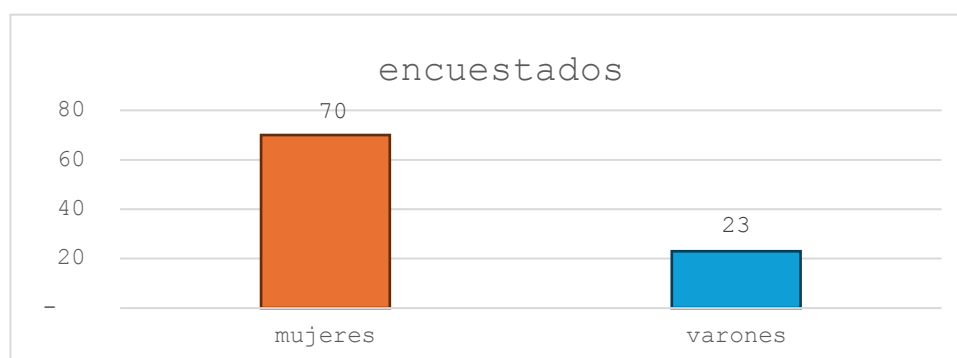
## Realización de cuestionario mixto.

### Información general de los participantes del estudio.

**Tabla 9**

*Género del personal de salud*

| Genero  | cantidad | %             |
|---------|----------|---------------|
| Mujeres | 70       | <b>75.27%</b> |
| Hombres | 23       | <b>24.73%</b> |
| total   | 93       | 100%          |

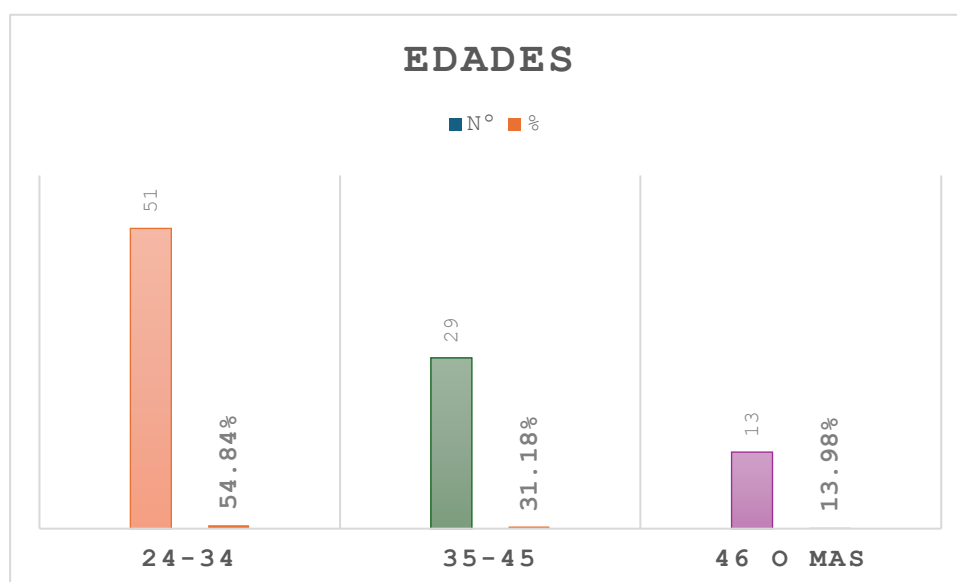


De acuerdo con la figura se verifica que el género del personal con más porcentaje de participación son mujeres con un porcentaje de 75.27%, mientras que el 24,73% de hombres.

**Tabla 10**

*Edades del personal sanitario*

| <i>edad</i>     | <i>N.º</i> | <i>%</i> |
|-----------------|------------|----------|
| <i>24-34</i>    | <i>51</i>  |          |
| <i>35-45</i>    | <i>29</i>  |          |
| <i>46 o mas</i> | <i>13</i>  |          |
| <i>TOTAL</i>    | <i>93</i>  |          |



Concordando con lo que se muestra, respecto a las edades del personal sanitario el 54.84% se encuentra entre los 24-34 años, el 31,18% entre 35 a 45 y el 13,98% entre los 46 años a más.

---

| Encuestados | Cultura organizacional  |  |  | Dim1 | Políticas   |  |   |  | Dim2 |
|-------------|---|--|--|------|---|--|---|--|------|
|             | ¿El establecimiento se guía de la Misión y Visión para su desarrollo? | ¿El establecimiento planifica utilizando la información y opiniones de los ciudadanos? | ¿El establecimiento planifica utilizando la información y opiniones de los trabajadores? |      | ¿Las líneas estratégicas se despliegan en planes operativos consistentes y viables? | ¿Se establece un buen nivel de comunicación en todos los sentidos, de tal manera que los trabajadores se sienten bien informados y notan que se valoran sus opiniones? | ¿El establecimiento tiene un enfoque sistemático para garantizar que la asignación y la utilización de los recursos económicos responden a su política, estrategia, valores y criterios de calidad? | ¿El establecimiento acepta tus solicitudes de ser capacitada en temas de tu área, que están siendo actualizados? |      |
| 1           | 4   | 4  | 4  | 12   | 4   | 4  | 4   | 4  | 16   |
| 2           | 5   | 4  | 5  | 14   | 5   | 5  | 5   | 5  | 20   |
| 3           | 4   | 4  | 4  | 12   | 4   | 4  | 4   | 3  | 15   |
| 4           | 3   | 3  | 3  | 9    | 3   | 3  | 2   | 1  | 9    |
| 5           | 4   | 4  | 4  | 12   | 3   | 3  | 4   | 4  | 14   |
| 6           | 5   | 5  | 4  | 14   | 5   | 3  | 4   | 4  | 16   |
| 7           | 3   | 3  | 4  | 10   | 4   | 2  | 3   | 2  | 11   |
| 8           | 4   | 5  | 5  | 14   | 5   | 5  | 5   | 5  | 20   |
| 9           | 3   | 2  | 2  | 7    | 3   | 4  | 3   | 4  | 14   |
| 10          | 1   | 1  | 1  | 3    | 1   | 1  | 1   | 1  | 4    |
| 11          | 4   | 4  | 4  | 12   | 4   | 4  | 4   | 4  | 16   |
| 12          | 4   | 1  | 2  | 7    | 1   | 3  | 3   | 3  | 10   |
| 13          | 4   | 4  | 4  | 12   | 3   | 5  | 4   | 5  | 17   |
| 14          | 4   | 4  | 3  | 11   | 4   | 4  | 3   | 3  | 14   |
| 15          | 3   | 2  | 4  | 9    | 4   | 3  | 3   | 3  | 13   |
| 16          | 2   | 2  | 3  | 7    | 4   | 4  | 3   | 3  | 14   |
| 17          | 5   | 3  | 3  | 11   | 3   | 3  | 3   | 4  | 13   |
| 18          | 5   | 3  | 4  | 12   | 4   | 4  | 5   | 5  | 18   |
| 19          | 3   | 3  | 4  | 10   | 4   | 3  | 3   | 4  | 14   |
| 20          | 3   | 3  | 3  | 9    | 3   | 4  | 3   | 4  | 14   |
| 21          | 3   | 3  | 3  | 9    | 3   | 3  | 3   | 3  | 12   |
| 22          | 3   | 3  | 3  | 9    | 4   | 3  | 3   | 4  | 14   |
| 23          | 5   | 4  | 4  | 13   | 5   | 4  | 4   | 4  | 17   |
| 24          | 3   | 3  | 3  | 9    | 2   | 3  | 3   | 3  | 11   |
| 25          | 4   | 3  | 3  | 10   | 4   | 3  | 3   | 4  | 14   |
| 26          | 5   | 3  | 3  | 11   | 4   | 3  | 3   | 4  | 14   |
| 27          | 3   | 1  | 3  | 7    | 3   | 1  | 3   | 2  | 9    |
| 28          | 4   | 4  | 4  | 12   | 4   | 4  | 4   | 4  | 16   |
| 29          | 5   | 4  | 5  | 14   | 5   | 5  | 5   | 5  | 20   |
| 30          | 4   | 4  | 4  | 12   | 4   | 4  | 4   | 3  | 15   |
| 31          | 3   | 3  | 3  | 9    | 3   | 3  | 2   | 1  | 9    |
| 32          | 3   | 3  | 3  | 9    | 3   | 3  | 2   | 1  | 9    |
| 33          | 4   | 4  | 4  | 12   | 3   | 3  | 4   | 4  | 14   |
| 34          | 5   | 5  | 4  | 14   | 5   | 3  | 4   | 4  | 16   |
| 35          | 3   | 3  | 4  | 10   | 4   | 4  | 2   | 3  | 13   |
| 36          | 4   | 5  | 5  | 14   | 5   | 5  | 5   | 5  | 20   |
| 37          | 3   | 2  | 2  | 7    | 3   | 4  | 3   | 4  | 14   |
| 38          | 1   | 1  | 1  | 3    | 1   | 1  | 1   | 1  | 4    |
| 39          | 4   | 4  | 4  | 12   | 4   | 4  | 4   | 4  | 16   |
| 40          | 4   | 1  | 2  | 7    | 1   | 3  |   | 3  | 7    |
| 41          | 4   | 4  | 4  | 12   | 3   | 5  | 4   | 5  | 17   |
| 42          | 4   | 4  | 3  | 11   | 4   | 4  | 3   | 3  | 14   |
| 43          | 3   | 2  | 4  | 9    | 4   | 3  | 3   | 3  | 13   |
| 44          | 2   | 2  | 3  | 7    | 4   | 4  | 3   | 3  | 14   |
| 45          | 5   | 3  | 3  | 11   | 3   | 3  | 3   | 4  | 13   |
| 46          | 5   | 3  | 4  | 12   | 4   | 4  | 5   | 5  | 18   |
| 47          | 3   | 3  | 4  | 10   | 4   | 3  | 3   | 4  | 14   |
| 48          | 3   | 3  | 3  | 9    | 3   | 4  | 3   | 4  | 14   |
| 49          | 3   | 3  | 3  | 9    | 3   | 3  | 3   | 3  | 12   |
| 50          | 3   | 3  | 3  | 9    | 5   | 3  | 3   | 4  | 15   |
| 51          | 4   | 3  | 3  | 10   | 4   | 3  | 3   | 4  | 14   |
| 52          | 3   | 3  | 3  | 9    | 5   | 3  | 3   | 4  | 15   |
| 53          | 3   | 3  | 3  | 9    | 3   | 3  | 3   | 3  | 12   |
| 54          | 3   | 3  | 3  | 9    | 3   | 4  | 3   | 4  | 14   |
| 55          | 3   | 3  | 4  | 10   | 4   | 3  | 3   | 4  | 14   |
| 56          | 2   | 2  | 3  | 7    | 4   | 4  | 3   | 3  | 14   |
| 57          | 3   | 3  | 3  | 9    | 5   | 3  | 3   | 4  | 15   |
| 58          | 5   | 3  | 4  | 12   | 4   | 4  | 5   | 5  | 18   |
| 59          | 3   | 3  | 4  | 10   | 4   | 3  | 3   | 4  | 14   |



| Encuestados | eficiencia   |  |  |  | Dim 01 | Eficacia  |   |   |   | Dim 02 | Adaptabilidad  |  |  |  |
|-------------|--|--|--|--|--------|---|---|---|---|--------|--|--|--|--|
|             | ¿en el establecimiento de salud se optimizan los recursos? | ¿En el establecimiento de salud se maximizan los resultados? | ¿en el establecimiento de salud se utilizan menores esfuerzos para lograr objetivos? | ¿en el establecimiento de salud se optimiza el tiempo? |        | ¿en el establecimiento de salud conocen las actividades que deben de cumplir? | ¿en el establecimiento de salud se demuestra capacidad para cumplir con las tareas? | ¿en el establecimiento de salud se logran los resultados previstos? | ¿en el establecimiento de salud se cumple con los tiempos establecidos? |        | ¿en el establecimiento se adecúan a las normas establecidas? | ¿en el establecimiento se muestran accesibles frente a cambios que se dan? | ¿en el establecimiento se adaptan a las nuevas responsabilidades encargadas? | ¿en el establecimiento muestran predisposición para adecuarse al cambio? |
| 1           | 4  | 4  | 4  | 4  | 16     | 4   | 4   | 4   | 4   | 16     | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 2           | 5  | 5  | 2  | 5  | 17     | 5   | 5   | 5   | 5   | 20     | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 3           | 3  | 5  | 3  | 4  | 15     | 4   | 4   | 4   | 4   | 16     | 4  | 3  | 5  | 4  |
| 4           | 3  | 3  | 2  | 1  | 9      | 2   | 2   | 2   | 2   | 8      | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 5           | 4  | 4  | 3  | 5  | 16     | 4   | 4   | 4   | 4   | 16     | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 6           | 5  | 5  | 5  | 5  | 20     | 5   | 5   | 4   | 4   | 18     | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 7           | 1  | 3  | 5  | 4  | 13     | 3   | 3   | 2   | 2   | 10     | 3  | 3  | 4  | 1  |
| 8           | 5  | 5  | 5  | 5  | 20     | 5   | 5   | 5   | 5   | 20     | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 9           | 4  | 4  | 3  | 5  | 16     | 4   | 4   | 4   | 4   | 16     | 4  | 4  | 3  | 4  |
| 10          | 1  | 1  | 1  | 1  | 4      | 1   | 1   | 1   | 1   | 4      | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 11          | 3  | 2  | 2  | 2  | 9      | 3   | 1   | 5   | 1   | 10     | 1  | 1  | 2  | 2  |
| 12          | 4  | 5  | 3  | 4  | 16     | 4   | 1   | 4   | 2   | 11     | 2  | 4  | 4  | 4  |
| 13          | 4  | 5  | 3  | 4  | 16     | 5   | 4   | 4   | 4   | 17     | 5  | 4  | 4  | 4  |
| 14          | 4  | 4  | 2  | 4  | 14     | 4   | 4   | 4   | 4   | 16     | 4  | 3  | 4  | 4  |
| 15          | 4  | 3  | 2  | 4  | 13     | 4   | 4   | 4   | 4   | 16     | 4  | 4  | 5  | 3  |
| 16          | 5  | 5  | 2  | 4  | 16     | 5   | 4   | 4   | 4   | 17     | 5  | 4  | 5  | 5  |
| 17          | 3  | 3  | 4  | 3  | 13     | 5   | 4   | 4   | 4   | 17     | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 18          | 4  | 4  | 4  | 5  | 17     | 5   | 5   | 5   | 5   | 20     | 5  | 5  | 5  | 3  |
| 19          | 3  | 3  | 3  | 3  | 12     | 3   | 3   | 3   | 3   | 12     | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 20          | 4  | 4  | 4  | 3  | 15     | 5   | 4   | 4   | 4   | 17     | 4  | 4  | 5  | 3  |
| 21          | 5  | 5  | 5  | 5  | 20     | 5   | 5   | 5   | 5   | 20     | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 22          | 4  | 3  | 3  | 4  | 14     | 4   | 2   | 4   | 4   | 14     | 4  | 4  | 4  | 5  |
| 23          | 4  | 4  | 4  | 4  | 16     | 5   | 5   | 4   | 4   | 18     | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 24          | 4  | 3  | 3  | 4  | 14     | 3   | 3   | 4   | 4   | 14     | 4  | 4  | 4  | 5  |
| 25          | 3  | 1  | 1  | 1  | 6      | 5   | 5   | 5   | 5   | 20     | 5  | 5  | 5  | 4  |
| 26          | 4  | 4  | 2  | 4  | 14     | 5   | 4   | 4   | 3   | 16     | 4  | 4  | 4  | 5  |
| 27          | 3  | 3  | 2  | 4  | 12     | 5   | 3   | 2   | 2   | 12     | 5  | 3  | 3  | 3  |
| 28          | 4  | 4  | 4  | 4  | 16     | 4   | 4   | 4   | 4   | 16     | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 29          | 5  | 5  | 3  | 5  | 18     | 5   | 5   | 5   | 5   | 20     | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 30          | 3  | 4  | 3  | 5  | 15     | 4   | 4   | 4   | 4   | 16     | 4  | 3  | 4  | 5  |
| 31          | 3  | 3  | 2  | 2  | 10     | 2   | 2   | 2   | 2   | 8      | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 32          | 4  | 4  | 3  | 4  | 15     | 4   | 4   | 4   | 4   | 16     | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 33          | 4  | 4  | 3  | 5  | 16     | 4   | 4   | 4   | 4   | 16     | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 34          | 5  | 5  | 5  | 5  | 20     | 5   | 5   | 4   | 4   | 18     | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 35          | 5  | 3  | 5  | 4  | 17     | 3   | 3   | 4   | 2   | 12     | 3  | 3  | 4  | 1  |
| 36          | 5  | 5  | 5  | 5  | 20     | 5   | 5   | 5   | 5   | 20     | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 37          | 4  | 4  | 3  | 4  | 15     | 4   | 4   | 4   | 4   | 16     | 4  | 4  | 3  | 4  |
| 38          | 1  | 1  | 1  | 1  | 4      | 1   | 1   | 1   | 1   | 4      | 1  | 1  | 1  | 1  |
| 39          | 3  | 5  | 2  | 2  | 12     | 3   | 1   | 5   | 1   | 10     | 1  | 1  | 2  | 2  |
| 40          | 4  | 5  | 3  | 4  | 16     | 4   | 1   | 4   | 2   | 11     | 2  | 4  | 4  | 4  |
| 41          | 4  | 5  | 3  | 4  | 16     | 5   | 4   | 4   | 4   | 17     | 5  | 5  | 4  | 4  |
| 42          | 4  | 4  | 2  | 5  | 15     | 4   | 4   | 4   | 4   | 16     | 4  | 3  | 5  | 4  |
| 43          | 4  | 3  | 2  | 4  | 13     | 5   | 4   | 4   | 4   | 17     | 5  | 4  | 4  | 3  |
| 44          | 5  | 5  | 2  | 4  | 16     | 5   | 4   | 4   | 4   | 17     | 5  | 4  | 5  | 5  |
| 45          | 3  | 3  | 4  | 3  | 13     | 4   | 4   | 4   | 4   | 16     | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 46          | 4  | 4  | 4  | 4  | 16     | 5   | 5   | 5   | 4   | 19     | 5  | 5  | 5  | 3  |
| 47          | 3  | 3  | 3  | 3  | 12     | 3   | 3   | 3   | 3   | 12     | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 48          | 4  | 4  | 4  | 3  | 15     | 4   | 4   | 4   | 4   | 16     | 4  | 4  | 4  | 3  |
| 49          | 5  | 5  | 5  | 5  | 20     | 5   | 5   | 5   | 5   | 20     | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 50          | 4  | 3  | 3  | 4  | 14     | 4   | 2   | 4   | 4   | 14     | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 51          | 3  | 1  | 1  | 1  | 6      | 5   | 5   | 5   | 5   | 20     | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 52          | 4  | 3  | 3  | 4  | 14     | 4   | 2   | 4   | 4   | 14     | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 53          | 5  | 5  | 5  | 5  | 20     | 5   | 5   | 5   | 5   | 20     | 5  | 5  | 5  | 5  |
| 54          | 4  | 4  | 4  | 3  | 15     | 4   | 4   | 4   | 4   | 16     | 4  | 4  | 4  | 3  |
| 55          | 3  | 3  | 3  | 3  | 12     | 3   | 3   | 3   | 3   | 12     | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 56          | 5  | 5  | 2  | 4  | 16     | 5   | 4   | 4   | 4   | 17     | 5  | 4  | 5  | 5  |
| 57          | 4  | 3  | 3  | 4  | 14     | 4   | 2   | 4   | 4   | 14     | 4  | 4  | 4  | 4  |